Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 183 del 8 agosto 2006 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 8 agosto 2006** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 179

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area VI per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area VI per il biennio economico 2004-2005.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA VI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

In data 1 agosto 2006 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:
nella persona del Presidente Cons. Raffaele Perna (f.to)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali		Confederazioni Sindacali
Epne	**CGIL FP** ...(f.to)	**CGIL** ......(f.to)
Agenzie Fiscali	**CGIL FP**...(f.to)	
Epne	**CISL FPS** ...(f.to)	**CISL**......(f.to)
Agenzie Fiscali	**CISL FPS**......(f.to)	
Epne	**UIL PA** ...(f.to)	**UIL** ...(f.to)
Agenzie Fiscali	**UIL PA** ...(f.to)	
Epne	**DIRSTAT**......(f.to)	**CONFEDIR**......(non f.to)
Agenzie Fiscali	**DIRSTAT** ...(f.to)	
Epne	**CIDA FENDEP** ...(f.to)	**CIDA** ...(f.to)
Agenzie Fiscali	**CIDA/UNADIS MINISTERI**......(f.to)	
Agenzie Fiscali	**CONFSAL-UNSA** ...(f.to)	**CONFSAL**......(f.to)
Epne	**RDB PI** (f.to)	**RDB CUB**...... ...(f.to)
Epne	**ANMI INAIL**.........(f.to)	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale dirigente dell'Area VI per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003 RELATIVO ALL'AREA VI DELLA DIRIGENZA

INDICE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, appartenente all'Area VI della dirigenza di cui all'art. 2, sesto alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 23 settembre 2004 per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza, dipendente dagli enti e dalle agenzie dei comparti agenzie fiscali ed enti pubblici non economici. L'ambito contrattuale comprende anche, secondo quanto stabilito dall'art. 3, comma 1 del predetto CCNQ, i professionisti degli enti pubblici non economici, i quali sono collocati, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, in apposita separata Sezione del presente CCNL.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, sono riportati come D. Lgs. n. 165 del 2001.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976, e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Il presente contratto si articola in due parti: la parte prima contiene le disposizioni applicabili ai dirigenti dell'Area VI; la parte seconda - identificata come "sezione separata" ai sensi dell'art. 3, comma 1 del CCNQ 23 settembre 2004 - contiene le disposizioni applicabili ai soli professionisti degli enti pubblici non economici. Nella parte prima sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici ovvero per i dirigenti delle agenzie fiscali. Nella parte seconda, sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per il personale dell'area dei professionisti ovvero per il personale dell'area medica.

Art. 2
Durata e decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, per la parte normativa, e 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2003, per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, al personale cui si applica il presente CCNL è corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità, le parti stipulano apposito accordo ai sensi degli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio del 1993 di cui al comma precedente.

PARTE I
DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti o agenzie e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse ad incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con l'interesse a valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti e agenzie, favorendo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dirigenti.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di ente o agenzia, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) concertazione, consultazione ed informazione, nonché altri istituti di partecipazione;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4
Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente o agenzia

1. La contrattazione integrativa si svolge a livello nazionale in ciascuno degli enti o agenzie dell'Area, nel rispetto dei tempi previsti, sulle seguenti materie:

   A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;

   B) criteri generali per:

      a) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;

      b) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;

      c) le modalità di determinazione della retribuzione direttamente collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;

   C) attuazione delle pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 10 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nelle lettere C), D), E) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato di ulteriori trenta giorni.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dei bilanci dei singoli enti o agenzie. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse ai sensi dell'art. 4 sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente o agenzia provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 13, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli

oneri, ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. n. 165 del 2001, secondo quanto previsto dall'art. 2 del d. lgs. n. 286 del 1999, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata al predetto organismo competente per il controllo entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Il predetto organismo si pronuncia entro quindici giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo viene sottoscritta. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dell'organismo competente per il controllo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente o agenzia, dei successivi contratti collettivi integrativi.

6. Gli enti o agenzie sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6
Informazione

1. L'ente o agenzia - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2 sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti, sia di prima che di seconda fascia, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individua le altre materie in cui l'informazione è preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

   a) materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione;

   b) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti;

   c) conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;

   d) implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione interni all'ente o agenzia.

Art. 7
Concertazione

1. La concertazione avviene sui criteri generali relativi alle seguenti materie:

   a) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;

   b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

   c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La concertazione può essere attivata da ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, mediante richiesta scritta, entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 6, comma 2; essa si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta. Durante la concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla data di inizio della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Art. 8
Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente:

   a) sull'organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

   b) nei casi di cui all'art. 19 del d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9
Altre forme di partecipazione

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'ente o agenzia, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni degli stessi enti o agenzie e senza oneri aggiuntivi, commissioni bilaterali ovvero osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare

concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione degli stessi enti o agenzie nonché concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il comitato per le pari opportunità e quello per il mobbing per quanto di loro competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente o agenzia è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

2. Presso ciascun ente o agenzia possono altresì essere costituiti appositi comitati paritetici, ai quali è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 32.

Art. 10
Comitato per le pari opportunità

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso ciascun ente o agenzia, il comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1 della predetta legge. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente o agenzia. Il presidente del comitato è designato dall'ente o agenzia ed il vicepresidente, dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente.

2. Il comitato svolge i seguenti compiti:

    a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'ente o agenzia è tenuta a fornire;

    b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;

    c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone

nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125 del 1991;

d) analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia negli enti o agenzie.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal comitato pari opportunità, sono individuate misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica amministrazione;

- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;

- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;

- processi di mobilità.

4. L'ente o agenzia assicura l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 57, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, a cui deve essere data la massima pubblicità.

5. Il comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. Negli enti o agenzie ove non sia istituito, il comitato di cui al presente articolo è costituito entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 11
Comitato paritetico per il mobbing

1. Il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un dirigente è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del dirigente stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del dirigente interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9 è, pertanto, istituito presso ciascun ente o agenzia, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un comitato paritetico con i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal comitato sono presentate all'ente o agenzia per i conseguenti adempimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 32, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo.

6. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente o agenzia. Il presidente del comitato è designato dall'ente o agenzia ed il vicepresidente, dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'ente o agenzia favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II
SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Art. 12
Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento

1. I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza, ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 dello stesso decreto legislativo.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D. Lgs. n. 165/2001.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di ente o agenzia previsto dal relativo CCNQ nel tempo vigente, compete solo ai seguenti dirigenti sindacali:

   - componenti delle RSA, costituite ai sensi del comma 1;
   - componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con alcuno dei soggetti di cui al comma 3, competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Ai fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività, delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative, per la sottoscrizione del presente CCNL, è accertata, in ciascun ente o agenzia, sulla base del solo dato associativo,

espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali, rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente o agenzia.

6. Per la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, modificato dai CCNQ del 27 gennaio 1999, del 9 agosto 2000, nonché ulteriori successive modificazioni. In particolare, si richiama l'art. 10, comma 2, del CCNQ del 7 agosto 1998, relativo alle modalità di accredito dei soggetti sindacali presso gli enti o agenzie.

Art. 13
Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, ciascun ente o agenzia individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'art. 12, comma 2, la delegazione, a livello nazionale di ente o agenzia, è così composta:

   - da componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui all'art. 12, comma 1;

   - da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

3. Il dirigente che sia componente delle rappresentanze di cui all'art. 12, non può essere titolare di relazioni sindacali, quale parte della delegazione di parte pubblica, in nome dell'ente o agenzia, per l'area della dirigenza.

4. Gli enti o agenzie possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

Art. 14
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ente o agenzia a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'ente o agenzia di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dai singoli enti o agenzie sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con gli enti o agenzie medesimi.

5. Gli enti o agenzie sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III
RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 15
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 49 del d. lgs. n. 165 del 2001, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della

clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità ed i tempi previsti dai commi 1 e 2. L'eventuale accordo stipulato con le procedure previste dal presente CCNL sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 16
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'ente o agenzia si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

   a) la data di inizio del rapporto di lavoro;

   b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale;

   c) la durata del periodo di prova;

   d) la sede di prima destinazione.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'ente o agenzia, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere

prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dall' art. 18, comma 9, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d. lgs. n.165 del 2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con il nuovo ente o agenzia. Scaduto il termine sopra indicato, l'ente o agenzia comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 18
Periodo di prova

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente, per un periodo di sei mesi dall'assunzione. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche amministrazioni.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto dall'art. 23, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostituiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente o agenzia deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa o da altro ente o agenzia dell'Area VI ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi e, in caso di recesso o mancato superamento della prova, rientra, a domanda, nell'ente o agenzia di appartenenza. Lo stesso diritto viene riconosciuto al dirigente di un ente o agenzia dell'Area VI assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso una amministrazione di altre aree dirigenziali per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 19
Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente o agenzia di appartenenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente

deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Art. 20
Conferimento incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti, appartenenti alla dotazione organica dell'ente o agenzia e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'ente o agenzia, secondo quanto previsto dall'art. 19 del d. lgs. n. 165 del 2001. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.

2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del d. lgs. n. 165 del 2001, in base ai seguenti criteri generali:

   a) natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati;

   b) attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati negli atti di indirizzo e programmazione degli organi di vertice;

   c) rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

3. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 24

del d. lgs. 165 del 2001 e di quanto previsto dal presente CCNL, viene definito il corrispondente trattamento economico.

5. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato d. lgs. 165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo medesimo.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del d. lgs. n. 165 del 2001.

7. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi l'incarico, la cui durata viene correlata al raggiungimento del predetto limite, cessa automaticamente, anche nelle ipotesi previste dall'art. 16 del d. lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni.

8. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali, nonché quelli concernenti le relative procedure, sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all'art. 6. Nell'affidamento degli incarichi l'ente o agenzia, nel rispetto del criterio generale di cui al comma 2, lett. b), al fine della migliore utilizzazione dei dirigenti, tiene anche conto dell'esperienza professionale complessivamente acquisita o maturata dagli stessi nell'espletamento di precedenti incarichi conferiti nell'ambito dell'ente o agenzia.

9. Gli enti o agenzie adottano procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti, al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità degli stessi enti o agenzie.

10. Ciascun ente o agenzia deve, altresì, assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi in relazione alle posizioni dirigenziali disponibili.

Art. 21
Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Gli enti o agenzie, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto stabilito dall'art. 1 del d. lgs. n. 286 del 1999, definiscono - privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

3. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti o agenzie per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.

4. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico e i risultati finali della stessa sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Gli enti o agenzie tengono conto degli esiti della valutazione ai fini della conferma dell'incarico già ricoperto ovvero dell'affidamento di un diverso incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art. 21 del d. lgs. 165 del 2001.

5. Gli enti o agenzie adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione con i soggetti di cui all'art. 13, comma 2.

6. La valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi:

   - motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;

- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore;

- partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di informazioni (nella forma, ad esempio, di relazioni o rapporti sulla gestione) sull'attività svolta e sulla corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati;

- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui;

- previsione della prima e della seconda istanza ai sensi del d. lgs. n. 286 del 1999, così come recepito nei rispettivi ordinamenti.

7. Nel valutare l'operato del dirigente, gli enti o agenzie dovranno, comunque, tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta, in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi assegnati e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate.

8. Qualora, nel corso dell'anno di valutazione, al dirigente sia stato conferito un diverso incarico, la valutazione dei risultati riguarda l'attività svolta in ciascun periodo di riferimento.

9. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

10. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

11. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal d. lgs. n. 286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal d. lgs. n. 165 del 2001.

12. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

CAPO III
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Art. 22
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL ovvero che alla medesima data di stipulazione non abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Qualora, presso l'ente o agenzia ovvero presso la struttura cui il dirigente è preposto, l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 32 giornate lavorative, ridotte a 30 per i dirigenti di cui al comma 2 assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. Le festività nazionali e la ricorrenza del santo patrono della località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del santo patrono con una festività nazionale.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di

mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi dell' art. 25 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio, applicando quanto previsto dall'art. 66, comma 2; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'ente o agenzia, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 23
Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova assente per malattia o per infortunio, non dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli viene corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo dei suindicati diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo di diciotto mesi di cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima della scadenza dello stesso, può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non è dovuta retribuzione. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'ente o agenzia ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente o agenzia può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

   a) retribuzione intera, per i primi 9 mesi di assenza;

   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

8. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'ente o agenzia, ai fini della rivalsa da parte di questi ultimi verso il terzo responsabile, per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

10. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad essa assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV/AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, prevista dal comma 6, lett. a). La certificazione, relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia, è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

Art. 24
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta

l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 23, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 23, comma 3. Nel caso in cui l'ente o agenzia decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461, nonché la legge n. 266 del 2005 con le decorrenze ivi previste.

Art. 25
Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

   - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

   - lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;

- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza, al dirigente spetta l'intera retribuzione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53 del 2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime, assumono maggior rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, che prevedono rispettivamente permessi per donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo.

Art. 26
Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d. lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo (congedo di paternità), spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonchè quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. In caso di parto prematuro, al lavoratore o alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità non goduti prima della data presunta del parto.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151 del 2001 (congedo parentale), per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151 del 2001 (congedo per la malattia del figlio), alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 4.

6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 7, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d. lgs. n. 151 del 2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'ente o agenzia provvede, con il consenso dell'interessata, al temporaneo conferimento, nell'ambito di quelle disponibili, di funzioni dirigenziali che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001.

Art. 27
Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'art. 23, comma 1.

3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24.

4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

6. L'ente o agenzia, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.

Art. 28
Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998, 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002. Rimane confermato quanto previsto dall'art. 19, comma 6 e dall'art. 23 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di

almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3, se tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. n. 151 del 2001.

Art. 29
Congedi per motivi di famiglia

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53 del 2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24.

Art. 30
Congedi per la formazione

1. Ai dirigenti sono concessi i congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000, salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesse ente o agenzia, possono essere concessi, a richiesta, i congedi senza assegni di cui al comma 1 nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente o agenzia di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che

intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente o agenzia può non accogliere la richiesta di congedo formativo di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

   a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

   b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, l'ente o agenzia può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi qualora la concessione dello stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3.

7. Al dirigente, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53 del 2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 23.

Art. 31
Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed attività lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di università ed istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'ente o agenzia e della contrattazione, ai dirigenti possono essere conferiti incarichi di didattica integrativa o di insegnamento.

2. Nelle ipotesi dei cui al comma 1 i dirigenti interessati, a seconda dell'impegno richiesto, potranno essere collocati in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Ministro o dell'organo sovraordinato per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e di quest'ultimo per gli altri dirigenti.

CAPO IV
FORMAZIONE

Art. 32
Formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica amministrazione rivolti verso obiettivi di modernizzazione e di miglioramento dell'efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per il settore pubblico. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dagli enti ed agenzie come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidamento di una cultura di gestione orientata al risultato, all'innovazione ed al servizio ai cittadini. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale. Tali iniziative sono svolte con continuità prevedendo adeguati investimenti finanziari e garantendo, in ogni caso, la misura minima, pari all'1% del corrispondente monte-salari della dirigenza, in coerenza con le direttive generali previste dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Gli interventi formativi, secondo le specifiche finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi evolutivi, di consolidamento, di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di

formazione orientata allo sviluppo, per sostenere l'inserimento in funzioni di maggiore criticità emergenti nei processi di cambiamento.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli ed ai processi interni di sviluppo organizzativo, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. Le attività di formazione di cui al presente articolo possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

6. Ciascun ente o agenzia, nell'ambito della propria autonomia di bilancio e delle specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive governative in materia di formazione, con particolare riferimento alla direttiva n. 14 del 1995, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22/12/1998.

7. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascun ente o agenzia in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con università, soggetti pubblici (quali la scuola superiore della pubblica amministrazione, la scuola superiore dell'economia e finanze ecc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività. Nella formazione al ruolo e nella formazione orientata

allo sviluppo, gli enti o agenzie favoriscono l'utilizzo delle più avanzate metodologie di formazione e tecniche didattiche. A tal fine, sono privilegiati, oltre ai più tradizionali metodi espositivi, metodologie orientate al coinvolgimento ed alla partecipazione attiva dei dirigenti.

8. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'ente o agenzia con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

9. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'ente o agenzia, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

10. Qualora l'ente o agenzia riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 9 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

CAPO V
MOBILITA'

Art. 33
Incarichi presso altre amministrazioni

1. Al dirigente può essere conferito un incarico presso altre pubbliche amministrazioni, previo collocamento in comando, fuori ruolo o altro analogo provvedimento, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

2. Il dirigente può essere collocato in comando presso altra amministrazione che ne abbia fatto richiesta per esigenze di servizio o quando sia necessaria una particolare competenza. Il comando è

disposto con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti ed ha durata pari all'incarico.

3. Il posto del dirigente comandato, presso l'ente o agenzia di appartenenza, non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità. Le posizioni dirigenziali vacanti, presso gli enti o agenzie di destinazione, temporaneamente ricoperte dal dirigente comandato, sono considerate disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti per mobilità.

4. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, qualora l'incarico non venga rinnovato, il dirigente rientra all'ente o agenzia di appartenenza.

5. Il trattamento economico è a carico dell'amministrazione di destinazione salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

6. Il comando non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, del trattamento di fine rapporto o fine servizio e di pensione.

7. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.

8. Resta confermata, in quanto applicabile agli enti o agenzie destinatarie del presente CCNL, la disciplina legislativa del collocamento in fuori ruolo disposto in relazione a particolari esigenze dell'amministrazione di appartenenza per lo svolgimento di compiti che non rientrano nelle attività istituzionali della stessa.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 23/bis del d. lgs. n. 165 del 2001 ove, con il consenso del dirigente interessato, ne sia disposta l'assegnazione temporanea per lo svolgimento di un incarico presso organismi pubblici operanti in sede internazionale, al dirigente stesso, nella definizione del trattamento economico spettante, può essere assicurato oltre al trattamento economico fondamentale, comprensivo della retribuzione di posizione parte fissa, anche una quota della retribuzione di posizione di parte variabile nella misura

definita sulla base dei criteri stabiliti in contrattazione integrativa in relazione alla disponibilità del fondo.

10. Per i dirigenti di prima fascia, analoga clausola può essere disposta nel contratto individuale, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa di cui al comma 9.

Art. 34
Mobilità

1. Per il personale dirigente resta confermata l'applicazione delle procedure di mobilità previste dagli artt. 30 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico disponibile nell'ambito del proprio ente o agenzia e quest'ultimo l'abbia negato, decorsi due anni dal conferimento dell'incarico ricoperto, il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, con le procedure di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 165 del 2001, ad altra pubblica amministrazione. Il consenso dell'ente o agenzia di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi.

Art. 35
Accordi di mobilità

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del d. lgs. n. 165 del 2001, tra gli enti o agenzie e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti, al fine di:

   - prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

   - dopo detta dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

2. Al fine di avviare la stipulazione degli accordi di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata; il primo incontro avviene entro 30 giorni dalla richiesta. A decorrere dalla data della richiesta, i procedimenti di

mobilità di ufficio o di messa in disponibilità, eventualmente avviati dagli enti o agenzie nei confronti di propri dirigenti, sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'ente o agenzia.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati da ciascun ente o agenzia. La delegazione di parte sindacale di ciascun ente o agenzia è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 13, comma 2, secondo alinea.

5. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

   a) gli enti o agenzie cedenti ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

   b) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

   c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;

   d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

   e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando, tra le quali deve essere prevista la pubblicazione nel sito Internet delle amministrazioni interessate.

6. In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa negli enti o agenzie cedenti e nelle amministrazioni riceventi, in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascun ente o agenzia interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

8. I dirigenti interessati alla mobilità manifestano la propria adesione, mediante comunicazione scritta all'ente o agenzia di appartenenza ed all'amministrazione di destinazione, entro quindici giorni dalla pubblicizzazione di cui al precedente comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

9. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato, in relazione al posto da ricoprire, tenendo, altresì, conto dei criteri previsti dall'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della comunicazione di adesione.

10. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell'ente o agenzia di appartenenza, se più favorevole.

11. Gli enti o agenzie che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del d. lgs. n. 165 del 2001.

Art. 36
Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 35 e in relazione a quanto previsto dall'art. 33 del d. lgs. n. 165 del 2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso art. 33, allo scopo di facilitare il passaggio diretto dei dirigenti dichiarati in eccedenza ad altri enti ed agenzie dell'Area VI e di evitare il collocamento in disponibilità dei dirigenti che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'ente o agenzia interessato comunica a tutte gli enti e agenzie dell'Area VI, compresi quelli che hanno articolazioni territoriali, l'elenco dei dirigenti in eccedenza, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tali dirigenti.

2. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs 165/2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

3. Gli enti o agenzie dell'area VI comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza. Gli enti e le amministrazioni di altre aree dirigenziali, qualora interessati, seguono le medesime procedure.

4. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

5. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'ente o agenzia di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

   - dirigenti portatori di handicap;
   - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il dirigente sia unico titolare di reddito;
   - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
   - particolari condizioni di salute del dirigente, dei familiari e del convivente stabile, qualora la stabile convivenza sia accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente;
   - presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

   La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente o agenzia.

CAPO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 37
Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 38, comma 1 e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso; a tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, calcolata con le modalità di cui al comma 9. L'ente o agenzia ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'ente o agenzia corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice Civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 49, comma 1, lett. a), b) c) e d).

Art. 38
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt. 23 e 24, ha luogo:

    a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'ente o agenzia;

    b) per dimissioni del dirigente;

    c) per recesso dell'amministrazione;

    d) per decesso del dirigente.

    e) per risoluzione consensuale;

    f) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza dei periodo di aspettativa o congedo previsti dal presente CCNL.

Art. 39
Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'ente o agenzia. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio o del limite massimo di età, l'ente o agenzia risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale termine, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di dimissioni del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'ente o agenzia rispettando i termini di preavviso.

Art. 40
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'ente o agenzia ovvero il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli enti o agenzie, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei propri bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'ente o agenzia per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

4. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale. Ai fini del presente comma, si considerano "posti di funzione equivalenti" anche posti non coincidenti con quello per il quale si è verificata la risoluzione, purché complessivamente sia assicurato un risparmio pari agli importi erogati a titolo di indennità.

5. Gli effetti dell'indennità supplementare di cui al comma 2 ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 41
Recesso dell'ente o agenzia

1. Nel caso di recesso dell'ente o agenzia, quest'ultimo deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del Codice Civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'ente o agenzia fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'ente o agenzia contesta per iscritto l'addebito, convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'ente o agenzia, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi dei precedenti commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure disciplinate dall'art. 43, salvo il caso di cui al comma 5.

5. La responsabilità particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 21, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

6. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del d. lgs. n. 165 del 2001.

7. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all'art. 35.

8. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

Art. 42
Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Nelle controversie individuali il dirigente attiva il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d.lgs. n. 165 del 2001 ovvero quello di cui all'art. 4 del CCNQ in materia di conciliazione ed arbitrato del 23 gennaio 2001 e successive proroghe, modifiche o integrazioni.

2. Ove la conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n.165 del 2001 non riesca il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria ovvero, a prescindere dalla sede di conciliazione prescelta tra quelle indicate al comma 1, concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico ai sensi del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe, modifiche o integrazioni.

Art. 43
Procedure di arbitrato in caso di recesso

1. Avverso gli atti applicativi di cui all'art. 41, commi 1 e 2, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'ente o agenzia o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere alle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23/1/2001 e successive proroghe, modifiche e integrazioni, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 del contratto medesimo. L'avvio delle procedure del presente comma non ha effetti sospensivi sul recesso.

2. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'ente o agenzia assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

3. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'ente o agenzia una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

4. L'indennità supplementare di cui al comma 3 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

   - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
   - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
   - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
   - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
   - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
   - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

5. Nelle mensilità di cui ai commi 3 e 4 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

6. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'ente o agenzia non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 3 e 4.

7. Il dirigente, il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la

determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia di cui sopra, può essere trasferito ad altro ente o agenzia dell'area che vi abbia dato assenso, senza nulla osta dell'ente o agenzia di appartenenza, né obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro ente o agenzia, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 44
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro e, in particolare:

   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del Codice Civile e come regolamentati dagli articoli 23, 26 e 29.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 45
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente o agenzia, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3, previa puntuale e espressa verifica della sussistenza di effetti negativi che conseguirebbero dalla riammissione in servizio nella comparazione tra gli interessi

pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente.

3. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 41.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dalla legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni, all'art. 15, commi 1 lett. a), lett. b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, lett. c), lett. f), secondo quanto stabilito dal comma 4 septies del medesimo articolo.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 41.

6. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente o agenzia di recedere secondo quanto previsto dall'art. 41.

7. Al dirigente sospeso ai sensi del presente articolo è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione fissa e variabile in godimento all'atto della sospensione.

9. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p., ed ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57, della legge 350 del 2003 come modificato dal D.L. n. 66 del 2004 convertito con la legge n. 126 del 2004. In caso di premorienza i legittimi eredi hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dirigente nel periodo di sospensione o di licenziamento ai sensi del comma 8, esclusi i compensi legati agli incarichi.

10. In caso di riammissione in servizio al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 6 e 9, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico pari a quello in godimento al momento della sospensione.

11. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure di cui dall'art. 41. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

Art. 46
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'ente o agenzia si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta. In caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato nel ruolo e nella fascia cui, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, apparteneva all'atto delle dimissioni.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle disposizioni di legge in materia di assunzioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella

dotazione organica dell'ente o agenzia ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

CAPO VII
CODICI DI CONDOTTA

Art. 47
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Gli enti o agenzie, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 48
Disposizioni generali

1. Le clausole contrattuali che disciplinano il trattamento economico si applicano ai dirigenti di prima e di seconda fascia, ai sensi degli artt. 19 e 24 del d.lgs. n. 165 del 2001, nel rispetto del principio dell'art. 24, comma 3 del medesimo decreto legislativo.

2. In attuazione dei principi di cui al citato art. 24, commi 2 e 3, per i dirigenti di prima fascia tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi".

3. In relazione alle risorse finanziarie disponibili per i dirigenti di prima fascia, l'applicazione del richiamato art. 24, comma 2, è avviata nel presente CCNL e si completerà nel secondo biennio economico 2004-2005 al termine della graduale rideterminazione dell'importo annuo della retribuzione di posizione parte fissa il cui onere continua ad essere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti medesimi.

Art. 49
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di prima e di seconda fascia si compone delle seguenti voci:
   a) stipendio tabellare;

b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali;

c) retribuzione di posizione parte fissa;

d) retribuzione di posizione parte variabile;

e) retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA

Art. 50
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi del CCNL del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 46.259,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

   - dal 01/01/2002 di € 102,00;
   - dal 01/01/2003 di € 108,00.

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1/1/2003 è rideterminato nella misura annua lorda di € 48.989,04 per 13 mensilità.

4. Ai fini dell'applicazione dell'art. 48, comma 3, la retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 38, comma 3, lett. c) del CCNL del 5 aprile 2001 (quadriennio 1998-2001), nella misura annua lorda di € 23.652,69, che comprende ed assorbe gli incrementi previsti dall'art. 5, comma 3 del CCNL del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001), è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicati:

   - dal 01/01/2002 in € 26.278,69;

   - dal 01/01/2003 in € 30.022,69.

5. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.

6. Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale, negli importi in godimento dai dirigenti in servizio, nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.

Art. 51
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 50 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista

dall'art. 2122 del Codice Civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 52
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Presso ciascun ente o agenzia è confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia.

2. Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi nazionali, con le modalità ivi previste.

3. Per ciascun esercizio finanziario il fondo continua ad essere alimentato come segue:

    a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. 61, comma 2;

    b) l'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;

    c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;

    d) limitatamente alle agenzie fiscali, le risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del d. lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione;

    e) altre eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989 per gli enti cui si applica tale disciplina.

4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Il fondo è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo ai dirigenti di prima fascia:

   - 1,63% a decorrere dal 01/01/2002;
   - ulteriore 2,33% a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono interamente al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 50, comma 4.

7. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

CAPO III
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

Art. 53
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 36.151,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

   - dal 01/01/2002 di € 86,00;
   - dal 01/01/2003 di € 79,00.

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2003 è rideterminato nella misura annua lorda di € 38.296,98 per 13 mensilità.

4. Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione - parte fissa, definita ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del CCNL del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) in euro 8.779,77, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

   - dal 01/01/2002 in € 9.143,77;
   - dal 01/01/2003 in € 10.339,77.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam di cui all'art. 49, comma 1, lett. b), ove acquisiti e spettanti, nella misura in godimento.

6. Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale, nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio all'entrata in vigore del CCNL del 5 aprile 2001.

7. In relazione all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 3 e 5.

Art. 54
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 53 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 55
Graduazione delle posizioni dirigenziali

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art. 59, la retribuzione di posizione è definita, presso ogni ente o agenzia, al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. Gli enti o agenzie determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto di criteri generali connessi alle dimensioni della struttura, alla collocazione ed alla tipologia della posizione nell'organizzazione dell'ente o agenzia, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla posizione ed al rischio gestionale assunto.

3. I criteri generali di cui al comma 2 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

4. In base alle risultanze della graduazione gli enti o agenzie attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo degli enti o agenzie medesimi, tenendo comunque conto di quanto previsto dall'art. 56.

Art. 56
Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. Gli enti o agenzie determinano - articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui all'art. 55.

2. In ciascun ente o agenzia l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

   a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore a 1,4 né superiore a 3,5;

b) la retribuzione della o delle posizioni di fascia intermedia deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera a).

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 10.339,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 53, comma 4 ad un massimo complessivo di € 43.909,47.

Art. 57
Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 50, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

Art. 58
Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Al fine di sviluppare, all'interno degli enti o agenzie, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 59, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. Gli enti o agenzie definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia. Nella definizione dei criteri, gli enti o agenzie devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere

erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. 21.

4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

Art. 59
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Presso ciascun ente o agenzia, è confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di seconda fascia.

2. Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi nazionali, con le modalità ivi previste.

3. Per ciascun esercizio finanziario il fondo continua, altresì, ad essere alimentato, sia per gli enti pubblici che per le agenzie fiscali, come segue:

   a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. 61, comma 2;

   b) l'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;

   c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;

   d) ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate od economie di gestione, subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;

e) limitatamente agli enti pubblici non economici, eventuali risorse di cui all'art. 3, comma 2 del CCNL relativo all'Area I, biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 5/4/2001;

f) limitatamente alle agenzie fiscali, le risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del d. lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione;

g) altre eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989 per gli enti cui si applica tale disciplina.

4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio, è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Per gli enti pubblici non economici, il fondo di cui al presente articolo è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 1,18% a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriore 2,04% a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa di cui all'art. 53, comma 4 e, per la parte residuale, al finanziamento della retribuzione di posizione parte variabile, secondo i criteri e le modalità di cui agli artt. 55 e 56.

7. Per le agenzie fiscali, il fondo di cui al presente articolo è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 0,55% a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriore 1,82% a decorrere dal 01/01/2003.

8. Le risorse di cui al comma 7 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 53, comma 4.

9. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, gli enti o agenzie, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/97, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

10. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

CAPO IV
CLAUSOLE SPECIALI DI PARTE ECONOMICA

Art. 60
Clausole speciali

1. In caso di ritardo dell'ente o agenzia nel rinnovo dell'incarico al dirigente, fatti salvi i casi previsti dall'art. 21 del d. lgs. 165 del 2001 e dall'art. 63, viene corrisposto il trattamento economico in godimento in relazione all'attività svolta.

2. Il dirigente di prima fascia eletto, ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. n. 165 del 2001, collocato quale componente del Comitato dei Garanti in posizione di fuori ruolo, mantiene per la durata del mandato il trattamento economico complessivo in godimento.

CAPO V
PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 61
Incarichi aggiuntivi

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dagli enti o agenzie presso cui prestano servizio o su designazione degli stessi, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente agli enti o agenzie e confluiscono sui fondi di cui agli artt. 52 e 59, per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, la retribuzione di risultato che viene loro corrisposta è incrementata in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota viene definita, in sede di contrattazione integrativa, in una misura ricompresa tra il 50% e il 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'ente o agenzia.

3. Gli enti o agenzie conferiscono gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

   - competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
   - natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
   - correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'art. 20.

5. L'ente o agenzia, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia

compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui all'art. 20, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno gli enti o agenzia forniscono alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Art. 62
Sostituzione del dirigente

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim.

2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al comma 3, tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 63
Clausola di salvaguardia

1. Gli enti o agenzie che, in mancanza di una espressa valutazione negativa, alla scadenza dell'incarico non intendano riconfermare lo stesso, conferiscono al dirigente un altro incarico di pari valore economico.

2. In relazione al comma 1, ove non siano disponibili posizioni dirigenziali vacanti di pari fascia ovvero le stesse richiedano il

possesso di specifici titoli di studio e professionali, l'ente o agenzia regola gli effetti economici correlati all'attribuzione di un eventuale incarico di importo inferiore sulla base di criteri e termini definiti nella contrattazione integrativa, secondo le modalità di cui all'art. 4. Tra i criteri, è prevista l'attribuzione di una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta in relazione al precedente incarico.

3. La medesima disciplina di cui ai precedenti commi, si applica anche nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa graduazione.

Art. 64
Tredicesima mensilità

1. L'ente o agenzia corrisponde ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:

   a) un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui agli artt. 50 e 53 e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;

   b) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

   c) al rateo del maturato economico, ove spettante.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al dirigente nel mese contiguo a servizio intero.

5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 65
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

   a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;

   b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;

   c) il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi preventivamente autorizzati ai sensi del comma 3.

3. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto.

4. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri,

nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte fino a dodici ore e comunque non inferiori alle otto ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località, di durata non inferiore a trenta giorni, è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

5. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

6. Gli enti o agenzie stabiliscono, con gli atti previsti dai rispetti ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative e previa informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, i limiti e le modalità attuative della disciplina dell'art. 66. Le trasferte all'estero restano disciplinate dalle vigenti disposizioni.

7. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci dei singoli enti o agenzie per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

Art. 66
Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito ad altra sede dello stesse ente o agenzia, per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

   a) indennità di trasferta per sé ed i familiari;

   b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;

c) rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio ecc.;

d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;

e) indennità di prima sistemazione.

2. Limitatamente all'applicazione del presente articolo, per l'importo dell'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett. a) si continua a fare riferimento all'art. 4, comma 2 del CCNL del 18 novembre 2004.

3. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci dei singoli enti o agenzie per tale specifica finalità.

Art. 67
Responsabilità civile e patrocinio legale

1. E' attivata per tutti i dirigenti un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.

3. Ciascun ente o agenzia sceglie la società di assicurazione entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e - salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti degli enti o agenzie - con apposita gara, che prevede comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'ente o agenzia provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.

5. Nel caso in cui gli enti o agenzie non abbiano sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, i relativi importi sono destinati, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato.

6. Ai fini della stipula dell'assicurazione di cui al presente articolo, gli enti o agenzie possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

7. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del D.L. 67 del 1997 convertito dalla legge n. 135 del 1997.

Art. 68
Indennità di bilinguismo

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, ai dirigenti degli uffici della provincia autonoma di Bolzano e degli uffici della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.

2. In relazione a quanto previsto dal comma 1, per tali dirigenti nella struttura della retribuzione di cui all'art. 49, è confermata la voce retributiva "indennità di bilinguismo".

3. A decorrere dall'1/1/2003, la misura economica dell'indennità di bilinguismo di cui al comma 1 è rideterminata in € 209,23 mensili per dodici mensilità.

4. Per i dirigenti degli uffici della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Art. 69
Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Codice Civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'ente o agenzia, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 70
Modalità di applicazione di particolari istituti economici

1. Al dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti o agenzie spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. I gettoni di presenza non sono ricompresi nel regime di onnicomprensività del trattamento economico previsto per i dirigenti di cui al presente CCNL.

Art. 71
Personale in particolari posizioni di stato

1. Ai dirigenti sindacali si applica l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi sindacali di cui al citato CCNQ 7.8.1998 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza, in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco.

3. A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dal singolo ente o agenzia.

TITOLO V
DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 72
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

1. In tema di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare, si applica quanto previsto dal CCNQ del 29/7/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

2. I dirigenti accedono ai fondi pensione secondo quanto previsto dal protocollo di esplicitazione in tema di costituzione dei fondi pensione complementari firmato l'8/5/2001.

3. Il Fondo pensione viene finalizzato ai sensi dell'art. 11 del CCNQ 29/7/1999 e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso CCNQ. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro (T.F.R.).

TITOLO VI
DIPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE PRIMA

CAPO I
DISPOSIZIONI SPECIALI PER I DIRIGENTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Art. 73
Disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici

1. Le disposizioni del presente capo si applicano ai soli dirigenti degli enti pubblici non economici.

Art. 74
Incentivi alla mobilità territoriale dei dirigenti

1. La contrattazione integrativa degli enti con articolazioni organizzative sul territorio può prevedere la corresponsione di speciali incentivi alla mobilità territoriale, fermi restando i trattamenti di trasferimento previsti dal presente CCNL, alle condizioni previste dai successivi commi 2 e 3.

2. Per la finalità di cui al comma 1, la contrattazione integrativa può costituire uno speciale fondo per la mobilità territoriale, utilizzando risorse certe e stabili dei fondi di cui agli artt. 52 e 59, in misura non superiore al 5% delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; la stessa contrattazione stabilisce, inoltre, i criteri generali di corresponsione degli incentivi da erogare.

3. Gli incentivi di cui al presente articolo sono corrisposti nei limiti del fondo per la mobilità territoriale di cui al comma 2. Eventuali risorse del predetto fondo non utilizzate al termine di ciascun anno, tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 9 del CCNL dell'Area I sottoscritto il 18/11/2004, che viene, pertanto, disapplicato.

Art. 75
Conferma discipline precedenti

1. Ai dirigenti in posizione di comando o di fuori ruolo presso organismi esterni all'ente di appartenenza continua ad applicarsi la speciale disciplina di cui all'art. 48, comma 2 del CCNL 11/10/1996 che viene, pertanto, recepita nel presente CCNL.

2. In continuità con quanto previsto dall'art. 31, comma 9 del CCNL 11/10/1996, nei confronti del dirigente che, sulla base delle vigenti normative, abbia chiesto il trasferimento ad altro ente del comparto enti pubblici non economici che abbia dato il proprio assenso, il nulla-osta dell'ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi comunicato a quest'ultimo.

3. Nei confronti dei dirigenti trasferiti d'ufficio in altra città, resta ferma la disciplina di cui all'art. 14, comma 2 della legge n. 88/1989, che viene pertanto recepita nel presente CCNL.

4. In materia di retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di enti associati o federati, anche con riferimento ai rapporti tra i predetti enti e quelli associanti o federanti, continua a trovare applicazione la speciale disposizione di cui all'art. 46, comma 2 del CCNL 11/10/1996, che viene, pertanto, recepita nel presente CCNL.

5. Continua a trovare applicazione il rinvio previsto dall'art. 48, comma 1 del CCNL sottoscritto l'11/10/1996, con particolare riferimento alla mensa, all'attribuzione di buoni pasto sostitutivi ed ai benefici assistenziali e sociali. Sono fatte salve le materie di cui al citato art. 48 disciplinate nel presente CCNL.

CAPO II
DISPOSIZIONI SPECIALI PER I DIRIGENTI DELLE AGENZIE FISCALI

Art. 76
Disposizioni speciali per i dirigenti delle agenzie fiscali

1. Le disposizioni del presente capo si applicano ai soli dirigenti delle agenzie fiscali.

Art. 77
Conferma discipline precedenti

1. Per la corresponsione dei buoni pasto, continua a trovare applicazione la disciplina prevista dall'accordo per l'attribuzione di buoni pasto al personale con qualifica di dirigente dipendente dalle amministrazioni del comparto ministeri, sottoscritto l'8/4/1997, la quale viene, pertanto, recepita nel presente CCNL.

PARTE II
SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TITOLO VII
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 78
Nota introduttiva alla Sezione

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai professionisti degli enti pubblici non economici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di cui all'art. 3, comma 1 del CCNQ 23 settembre 2004. In coerenza con i precedenti CCNL, i professionisti destinatari della presente Sezione includono il personale dell'area dei professionisti ed il personale dell'area medica, secondo le indicazioni di cui all'art. 51 del CCNL sottoscritto il 11/10/1996.

2. L'espressione "professionista/i", salvo diversa previsione, designa d'ora in avanti ed agli effetti della presente Sezione del contratto, il personale dipendente di cui al comma 1. Le espressioni "personale dell'area dei professionisti" e "personale dell'area medica", salvo diversa previsione, designano invece le più specifiche tipologie professionali destinatarie della presente Sezione.

3. I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

4. Di qui l'inclusione dei professionisti in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.

5. La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all'ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l'area legale, attraverso l'attività di patrocinio, rappresentanza e assistenza.

6. L'attività dei professionisti all'interno degli enti, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

7. Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.

8. Ciò posto, le parti rilevano che l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si inscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.

9. Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

10. Sotto questo profilo i professionisti si raccordano ai diversi livelli della struttura organizzativa per l'individuazione di obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

TITOLO VIII
RELAZIONI SINDACALI

Art. 79
Obiettivi e strumenti

1. La peculiare posizione dei professionisti nell'ambito degli enti di appartenenza, evidenziata nella premessa alla presente Sezione, sottolinea l'esigenza, nell'ambito del sistema delle relazioni tra gli enti e le organizzazioni sindacali, di favorire, nel rispetto delle prerogative professionali, il concorso responsabile e consapevole dei professionisti alla realizzazione degli obiettivi degli enti per il miglioramento dell'attività istituzionale, sotto i profili del potenziamento dell'efficienza operativa e dell'accrescimento dei livelli di efficacia e di qualità. In tale ottica, si ribadisce l'esigenza di assicurare un ampio coinvolgimento della categoria anche nelle scelte di fondo e nelle decisioni che, comunque, incidono sull'identificazione degli obiettivi da perseguire.

2. Il sistema di relazioni sindacali intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione, di concertazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali, ferma restando la sua unicità per tutto il personale destinatario del presente CCNL, mira ad assicurare l'integrazione della risorsa professionale nel contesto unitario dell'ente, nella consapevolezza della peculiare rilevanza e criticità della risorsa stessa ai fini dell'efficacia complessiva dell'azione amministrativa. A tal fine, il sistema garantisce ai soggetti sindacali legittimati, ai sensi dell'art. 13, comma 2, un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 4, fermi restando i tempi e le procedure di cui all'art. 5, disciplina in apposita separata Sezione le materie riguardanti i professionisti previste nella presente Sezione del CCNL.

4. In coerenza con i commi precedenti, il comitato pari opportunità di cui all'art. 10, il comitato per il mobbing di cui all'art. 11 nonché gli

altri organismi istituiti nell'ambito delle altre forme di partecipazione di cui all'art. 9 sono unici per tutti i destinatari del presente CCNL. Nell'ambito degli stessi, sono affrontate le problematiche concernenti i dirigenti ed i professionisti.

5. Per quanto concerne gli obblighi di contrattazione integrativa, informazione e concertazione, si applicano rispettivamente gli artt. 80, 81 e 82.

6. Per tutto quanto non previsto nel presente titolo, si applicano le disposizioni del titolo II.

Art. 80
Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente

1. Con riferimento ai professionisti destinatari della presente Sezione, la contrattazione integrativa di cui all'art. 4 si svolge sui criteri generali per:

    a) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 101 fra le varie finalità di utilizzo;

    b) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'art. 107 fra le varie finalità di utilizzo;

    c) l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2 e b3 del CCNL 11/10/1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 101, comma 3;

    d) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione di risultato del personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art. 91, commi 1 e 2 del CCNL 11/10/1996 e dell'art. 19, comma 11 del CCNL 10/7/1997;

    e) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione di risultato del personale dell'area medica, ai sensi dell'art. 21, comma 2 del CCNL 14/4/1997;

    f) la definizione delle forme e modalità per l'esercizio dell'attività libero-professionale del personale dell'area medica prevista dall'art. 8 del CCNL del 14/4/1997 relativo all'accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL dell'11/10/1996, nonché per la definizione delle ulteriori iniziative e degli interventi, correlati ad

incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali dello stesso personale;

g) la destinazione delle risorse derivanti dalle iniziative di cui all'art. 1 commi 4 e 5 del CCNL dell'8/1/2003, ivi comprese quelle derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

h) la destinazione delle risorse derivanti dalle iniziative di cui all'art. 2 commi 4 e 5 del CCNL dell'8/1/2003, ivi comprese quelle derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area medica incaricato dello svolgimento delle specifiche attività, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

i) la rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dei medici ai sensi dell'art. 3, comma 2 del CCNL dell'8/1/2003;

j) la rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 4 del CCNL dell'8/1/2003;

k) la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse dei fondi dell'area dei professionisti e dell'area medica dell'Ente Croce Rossa Italiana, ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'8/1/2003;

l) la destinazione al finanziamento del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 101 degli introiti e dei risparmi di cui all'art. 6, comma 2 del CCNL dell'8/1/2003;

m) l'assunzione degli oneri connessi alla copertura assicurativa della responsabilità civile del personale dell'area dei professionisti e dell'area medica esposto ai relativi rischi, ai sensi dell'art. 86 e dell'art. 91;

n) gli indirizzi generali relativi all'attività di formazione e aggiornamento professionale dei professionisti destinatari della presente Sezione, in linea con i processi di innovazione;

o) le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei professionisti destinatari della presente Sezione;

p) la disciplina della concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale ai professionisti destinatari della presente Sezione, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/2/2001;

q) la disciplina per la organizzazione dei turni, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 14/2/2001.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie non implicanti direttamente l'erogazione di trattamenti economici, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato di ulteriori trenta giorni.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 81
Informazione

1. L'ente - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2 sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei professionisti, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo

individua le altre materie in cui l'informazione è preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

   a) materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione;

   b) durata degli incarichi di coordinamento dell'art. 72 del CCNL 11/10/1996;

   c) definizione delle aree di applicazione per la partecipazione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari all'attività didattica di docenza, ai sensi dell'art. 4, comma 7 del CCNL 14/4/1997;

   d) individuazione dei servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore, ai sensi dell'art. 89, comma 3;

   e) piano triennale dei fabbisogni di personale e relativi aggiornamenti annuali, con riferimento al personale dell'area medica ed al personale dell'area dei professionisti.

Art. 82
Concertazione

1. Con riferimento ai professionisti destinatari della presente Sezione, la concertazione di cui all'art. 7 si svolge sui criteri generali per:

   a) le selezioni per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art. 85;

b) l’affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell’area dei professionisti, ai sensi dell’art. 72 del CCNL 11/10/1996;

c) i sistemi di valutazione del personale dell’area dei professionisti, ai sensi dell’art. 36 del CCNL 16/2/1999;

d) l’affidamento e la revoca degli incarichi al personale dell’area medica, ai sensi dell’art. 5, comma 2 del CCNL 14/4/1997;

e) i sistemi di valutazione del personale dell’area medica, ai sensi dell’art. 6, comma 2 del CCNL 14/4/1997;

f) la graduazione delle funzioni del personale dell’area medica, di cui all’art. 17, comma 2 del CCNL 14/4/1997.

2. La concertazione può essere attivata da ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, mediante richiesta scritta, entro cinque giorni dal ricevimento dell’informazione di cui all’art. 81, comma 2; essa si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta. Durante la concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla data di inizio della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Sono disapplicate le disposizioni dei precedenti CCNL che prevedono l’esame o l’incontro a seguito di informazione, quali, ad esempio, l’art. 55 del CCNL 11/10/1996.

TITOLO IX
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
AREA DEI PROFESSIONISTI

Art. 83
Premessa al presente capo

1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale ricompreso nell'area dei professionisti.

2. In coerenza con i principi enunciati all'art. 78, il personale di cui al presente capo, nel concreto svolgersi dell'attività, si attiene altresì agli indirizzi del competente coordinatore della specifica branca professionale al fine di assicurare l'uniformità di indirizzo dell'attività professionale in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'ente medesimo.

3. In un contesto generale di relazioni organizzative ispirate ai principi del coordinamento e della integrazione funzionale, nella definizione degli indirizzi di cui al comma 2 sono garantiti adeguati momenti di partecipazione, che coinvolgano i professionisti destinatari degli stessi.

Art. 84
Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, i professionisti assicurano la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna

area professionale. Gli enti pongono in essere misure atte ad assicurare la continuità dell'attività di consulenza e la presenza nella struttura operativa compatibilmente con il calendario degli impegni esterni e specifiche modalità che tengano conto delle peculiari esigenze dell'area legale.

Art. 85
Livelli differenziati di professionalità

1. E' confermata, per il personale dell'area professionisti, con le modifiche ed integrazioni di cui al presente articolo, la struttura dei livelli differenziati di professionalità, con accesso dall'esterno al livello base e successivo sviluppo nel primo e nel secondo livello.

2. Il livello base si caratterizza quale periodo di acquisizione di specifiche competenze professionali e di esperienza nei concreti contesti operativi, propedeutico al successivo sviluppo professionale.

3. Per lo sviluppo al primo ed al secondo livello, sono stabiliti i seguenti requisiti:

   a) il compimento dei periodi minimi di effettivo servizio, stabiliti in 2 anni nel livello iniziale per l'accesso al primo differenziato e in 6 anni nel primo differenziato per l'accesso al secondo differenziato;

   b) l'assenza di valutazioni negative.

4. Le procedure ed i criteri di selezione, nonché eventuali ulteriori requisiti ai sensi del comma 3, sono stabiliti dagli enti, previa concertazione ai sensi dell'art. 82.

5. Nella definizione dei criteri di cui al comma 4 per il passaggio dal livello base al primo livello differenziato, si tiene conto, fermi restando i requisiti di cui al comma 3:

   a) dell'esperienza acquisita nel livello base;

   b) degli esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/2/1999;

c) di altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza.

6. Nella definizione dei criteri di cui al comma 4, per il passaggio dal primo al secondo livello, si tiene conto, fermi restando i requisiti di cui al comma 3:

   a) dell' esperienza acquisita nel primo livello;

   b) del conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza;

   c) degli esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/2/1999, con riferimento ad un periodo pluriennale;

   d) di altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza.

7. Il presente articolo sostituisce l'art. 87 del CCNL 11/10/1996, che viene pertanto disapplicato.

Art. 86
Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale

1. Il presente articolo integra l'art. 37 del CCNL 16/2/1999.

2. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui all'art. 37 del CCNL 16/2/1999, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

3. Nella scelta della società di assicurazione gli enti si attengono ai medesimi criteri di cui all'art. 67, anche attraverso l'indizione di una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL, prevedendo in ogni caso la possibilità, per il professionista, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

4. In attesa dell'attuazione della copertura assicurativa di cui al presente articolo, l'ente provvede al rimborso delle eventuali spese

legali affrontate dai professionisti, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.

Art. 87
Obiettivi e strumenti della formazione e dell'aggiornamento professionale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei professionisti, anche in relazione alle direttive impartite in materia dal ministro per la funzione pubblica.

3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione, relative a ciascun'area professionale, in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 80, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi, anche individuali, in coerenza con i criteri di cui al comma 3, viene concordata dall'ente con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di aggiornamento professionale svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

7. Il presente articolo sostituisce l'art. 38 del CCNL 16/2/1999, il quale risulta pertanto disapplicato.

CAPO II
AREA MEDICA

Art. 88
Premessa al presente capo

1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale ricompreso nell'area medica.

2. In materia di aggiornamento professionale, didattica e ricerca del personale destinatario del presente capo, continua ad applicarsi l'art. 4 del CCNL 14/4/1997, con la specifica integrazione di cui all'art. 3, comma 5 del CCNL 8/1/2003.

Art. 89
Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il personale dell'area medica assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro e i propri impegni di lavoro anche esterni correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell' incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

2. L'orario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali, al fine di assicurare l'efficienza dei servizi e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di aggiornamento, di didattica e ricerca. L'orario di lavoro dei medici

previdenziali a tempo definito è stabilito in 28 ore e 30 minuti settimanali.

3. Per i medici della Croce Rossa Italiana, la presenza in particolari servizi dell'ente e/o del territorio deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana, mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di presenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Utilizzando le procedure dell'informazione preventiva di cui all'art. 81, l'ente individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

4. Nello svolgimento dell'orario previsto per i medici previdenziali e per gli altri medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività di aggiornamento nonché didattica e ricerca sulle materie di competenza istituzionale degli enti, ivi compresa la prevenzione e sicurezza sul lavoro. Tale riserva di ore non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno ovvero utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze retribuite di cui all'art. 19 del CCNL 6/7/1995. Tale riserva, va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali e organizzative dell'ente e non può in alcun caso comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

5. Gli enti, nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa ed ordinamentale, individuano le attività per lo svolgimento delle quali è consentito eventualmente l'eccezionale ricorso a ore di lavoro straordinario.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 3 del CCNL 14/4/1997, il quale viene pertanto disapplicato.

Art. 90
Collocazione funzionale

1. Si conferma la collocazione del personale dell'area medica nelle due fasce funzionali di cui all'art. 7 del CCNL 14/4/1997:

a) nella prima fascia funzionale, corrispondente a funzioni professionali di supporto e di collaborazione, con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia e responsabilità, nella struttura di appartenenza, ovvero di coordinamento e/o di direzione di strutture di minore complessità, da attuarsi nel rispetto degli obiettivi e delle priorità stabilite dalla dirigenza responsabile della tecnostruttura e delle direttive ricevute;

b) nella seconda fascia funzionale, corrispondente ad incarichi apicali di coordinamento e organizzazione dell'attività sanitaria e/o di direzione della struttura complessa ad essa preposta, da attuarsi, nel rispetto degli obiettivi e delle priorità di cui alla precedente lettera a), anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, necessarie per il corretto espletamento del servizio; la predetta fascia funzionale è configurabile unicamente presso gli enti in cui siano presenti in organico almeno quindici medici.

2. Gli enti, nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa e ordinamentale, definiscono procedure e requisiti per l'accesso alle fasce funzionali di cui al comma 3, ivi comprese le specializzazioni necessarie, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di reclutamento. Nello stesso ambito, i medesimi enti definiscono, per ciascuna fascia funzionale, le tipologie di incarico da attribuire ai medici predetti, nonché relativi requisiti e procedure, con riferimento alle funzioni indicate al comma 1, lettere a) e b), secondo la propria specifica realtà istituzionale ed organizzativa.

3. Il presente articolo sostituisce l'art. 7 del CCNL 14/4/1997, il quale viene pertanto disapplicato.

Art. 91
Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 3, comma 6 del CCNL 8/1/2003, ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui all'art. 37 del CCNL 16/2/1999 ivi richiamato, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

2. Nella scelta della società di assicurazione gli enti si attengono ai medesimi criteri di cui all'art. 67, anche attraverso l'indizione di una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL, prevedendo in ogni caso la possibilità, per il personale dell'area medica, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

3. In attesa dell'attuazione della copertura assicurativa di cui al presente articolo, l'ente provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dal personale dell'area medica, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.

CAPO III
NORME DISCIPLINARI

Art. 92
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato

entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 28 del CCNL del 6/71995, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 6, lett. f) e 7, lett. c) e d), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 28, comma 6 lettera f) e comma 7, lett. c) e d) del CCNL 6/7/1995, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area, nel livello o nella fascia in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

11. L'art. 28, comma 7, lett. c), punto 1) del CCNL 6/7/1995 è così riformulato: "1) per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-sepies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16/1992". Alla stessa lett. c), dopo il punto 2), è inoltre

aggiunto il seguente punto: “3) per i delitti indicati dall’art. 3, comma 1 della legge 97/2001”.

Art. 93
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il professionista che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il professionista può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell’art. 28, commi 6 e 7 del CCNL 6/7/1995.

4. Resta fermo l’obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall’art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all’art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei delitti previsti all’art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l’art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall’art. 92, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare del livello o della

fascia funzionale di appartenenza, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 92, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 92, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al professionista precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina sostituisce, per i professionisti, quella contenuta nell'art. 30 del CCNL del 6 luglio 1995, la quale viene, pertanto, disapplicata.

Art. 94
Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

Art. 95
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui all'art. 47, viene adottato anche con riferimento al personale disciplinato nella presente Sezione.

TITOLO X
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'AREA DEI PROFESSIONISTI

Art. 96
Premessa al presente capo

1. Le disposizioni del presente capo riguardano il trattamento economico del personale ricompreso nell'area dei professionisti.

Art. 97
Struttura della retribuzione dell'area dei professionisti

1. La retribuzione dei professionisti disciplinati nel presente capo - tenuto conto del conglobamento della indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare di cui al successivo art. 98, comma 3 - si articola nelle seguenti voci:

   1) stipendio tabellare;

   2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

   3) indennità per incarichi di coordinamento;

   4) retribuzione di risultato;

   5) indennità e altre competenze, come previsto da specifiche disposizioni;

   6) altri emolumenti accessori previsti dal contratto collettivo nazionale.

2. Il presente articolo sostituisce l'art. 83 del CCNL dell'11/10/1996, il quale è, pertanto, disapplicato.

Art. 98
Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei professionisti

1. Gli stipendi tabellari dell'area dei professionisti sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 2 del CCNL del 14 marzo 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella B.

Art. 99
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 98 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 98 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti

dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 98, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4 La disposizione di cui all'art. 98, comma 3 ha effetti nei confronti dei soli professionisti destinatari della disciplina dell'indennità di anzianità di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975 e successive modifiche ed integrazioni. Conseguentemente, con riferimento ai professionisti in servizio al 1/1/2003 presso ciascun ente, ai quali non si applica la predetta disciplina, perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al citato comma 3, pari a € 23,90 pro-capite per tredici mensilità, è destinata, con decorrenza 1/1/2003, ad incrementare il fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 101.

Art. 100
Tredicesima mensilità

1. L'ente corrisponde al personale dell'area dei professionisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari alla retribuzione individuale mensile, spettante al professionista nel mese di dicembre. La predetta retribuzione è costituita dallo stipendio tabellare corrispondente a ciascun livello di professionalità, dalla retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati.

3. Nel caso dei passaggi di livello di cui all'art. 85 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese; essa è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al professionista nel mese contiguo a servizio intero.

6. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

8. La disciplina di cui al presente articolo sostituisce quanto previsto in materia di tredicesima mensilità dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 14/2/2001.

Art. 101
Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'area dei professionisti

1. Sono confermate, con le integrazioni e modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dall'art. 42 del CCNL del 16 febbraio 1999 - come integrate dall'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001 e dagli artt. 1 e 6, comma 2 del CCNL dell'8 gennaio 2003 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse del Fondo dell'area dei professionisti.

2. Il Fondo dell'area dei professionisti di cui al comma 1 è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo all'area dei professionisti:

   - 0,98% a decorrere dal 01/01/2002;

   - ulteriore 1,38% a decorrere dal 01/01/2003.

3. Per finalità di semplificazione della struttura retributiva, la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 può stabilire criteri e modalità per la corresponsione ai professionisti - in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2, b3 del CCNL 11/10/1996 - di un'unica indennità di funzione professionale, connessa con l'esercizio delle funzioni di professionista, finalizzata a remunerarne le responsabilità, i rischi, gli oneri, le esigenze di autoaggiornamento, l'arricchimento professionale conseguente ai percorsi formativi indetti dagli enti.

4. L'indennità di funzione professionale di cui al comma 3 viene erogata a carico del fondo di cui al presente articolo. A seguito della sua istituzione cessano di essere corrisposte le altre indennità richiamate nel comma 3.

5. Le indennità dei professionisti legali di cui all'art. 19, comma 6 del CCNL 10/7/1997, nonché le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale di cui all'art. 19, comma 7 dello stesso CCNL, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono incrementate dei seguenti importi annui lordi:

   - € 686,40 a decorrere dal 01/01/2002;
   - ulteriore importo di € 969,80 a decorrere dal 01/01/2003.

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'AREA MEDICA

Art. 102
Premessa al presente capo

1. Le disposizioni del presente capo riguardano il trattamento economico del personale ricompreso nell'area medica.

Art. 103
Struttura della retribuzione dei medici

1. La retribuzione dei medici disciplinati nel presente capo - tenuto conto del conglobamento della indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare di cui al successivo art. 104, comma 3 - si articola nelle seguenti voci:

    1) stipendio tabellare;

    2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

    3) indennità di specificità medica;

    4) retribuzione di posizione;

    5) specifico trattamento economico per i medici di seconda fascia con incarico quinquennale;

    6) retribuzione di risultato;

    7) compensi relativi alle condizioni di lavoro nei casi previsti dal CCNL;

    8) altri emolumenti accessori previsti sulla base del presente CCNL.

3. Il presente articolo sostituisce l'art. 11 del CCNL del 14/4/1997, il quale è, pertanto, disapplicato.

Art. 104
Incrementi dello stipendio tabellare dei medici

1. Gli stipendi tabellari dei medici sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 2 del CCNL del 14 marzo 2001, sono incrementati degli

importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella B.

Art. 105
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 104 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 104 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 104, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. La disposizione di cui all'art. 104, comma 3 ha effetti nei confronti dei soli medici destinatari della disciplina dell'indennità di anzianità

di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975 e successive modifiche ed integrazioni. Conseguentemente, con riferimento ai medici in servizio al 1/1/2003 presso ciascun ente, ai quali non si applica la predetta disciplina, perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al citato comma 3, pari a € 23,90 pro-capite per tredici mensilità, è destinata, con decorrenza 1/1/2003, ad incrementare il fondo dell'area medica di cui all'art. 107.

Art. 106
Tredicesima mensilità

1. L'ente corrisponde ai medici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari alla retribuzione individuale mensile, spettante al medico nel mese di dicembre. La predetta retribuzione è costituita dallo stipendio tabellare corrispondente a ciascuna fascia funzionale, dalla retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese; essa è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al medico nel mese contiguo a servizio intero.

5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. La disciplina di cui al presente articolo sostituisce quanto previsto in materia di tredicesima mensilità dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 14/2/2001.

Art. 107
Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'area medica

1. Sono confermate, con le integrazioni e modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dall'art. 43 del CCNL del 16 febbraio 1999 - come integrate dall'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001 e dagli artt. 2, 3 e 5 del CCNL dell'8 gennaio 2003 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse del Fondo dell'area medica.

2. Il Fondo dell'area medica di cui al comma 1 è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo all'area medica:

   - 0,98% a decorrere dal 01/01/2002;
   - ulteriore 1,38% a decorrere dal 01/01/2003.

3. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici – nei valori di cui all'art. 34, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 10/7/1997, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del CCNL 8/1/2003 - corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono incrementate dei seguenti importi annui lordi per dodici mensilità:

   - € 633,60 a decorrere dal 01/01/2002;
   - ulteriore importo di € 895,20 a decorrere dal 01/01/2003.

TITOLO XI
DISPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE SECONDA

Art. 108
Conferma di discipline precedenti

1. Al professionista riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50% e dell'1.25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei professionisti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, in quanto compatibili, le disposizioni dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate: CCNL personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 11/10/1996; accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL relativo all'area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese

nella stessa area di contrattazione, sottoscritto il 14/04/1997; accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del ccnl 6/7/1995, sottoscritto il 24/4/1997; CCNL personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 10/7/1997; CCNL personale non dirigente quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 16/2/1999; CCNL ad integrazione del CCNL personale non dirigente del 16/2/1999, sottoscritto il 14/2/2001; CCNL personale non dirigente biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 14/3/2001; contratto collettivo integrativo sottoscritto l'8/1/2003 relativo al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica del comparto degli enti pubblici non economici in attuazione dell'art. 33 del CCNL stipulato il 16/02/1999.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2002	dal 1 gennaio 2003
MEDICA	II livello - tempo pieno	96,30	90,10
	I livello - tempo pieno	76,30	71,40
	II livello - tempo definito	72,10	67,50
	I livello - tempo definito	54,60	51,10
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	100,70	94,20
	I livello differenziato	84,20	78,80
	Livello base	66,20	61,90

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2002	dal 1 gennaio 2003 [(1)]
MEDICA	II livello - tempo pieno	28.312,97	36.441,61
	I livello - tempo pieno	21.379,69	28.854,88
	II livello - tempo definito	19.701,42	27.288,48
	I livello - tempo definito	13.619,82	20.656,00
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	29.024,77	37.146,22
	I livello differenziato	23.271,76	31.062,46
	Livello base	16.982,74	24.411,27

[(1)] **Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in analogia a quanto dichiarato in sede di stipulazione del CCNL del 5 aprile 2001, confermano che gli enti o agenzie, nel conferimento degli incarichi dirigenziali, dovranno attenersi ai criteri generali di cui all'art. 20, commi 2 e 8.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 10, le parti auspicano che venga valutata la possibilità di una operatività congiunta dei comitati per le pari opportunità istituiti per il personale del comparto e per la dirigenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 25, comma 1, primo alinea, le parti precisano che gli otto giorni di assenza dallo stesso previsti possono essere fruiti anche in caso di partecipazione a congressi, convegni, seminari in qualità di relatore oppure per attività di formazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento all'art. 35, le parti si danno reciprocamente atto che, fra i tentativi da esperire per evitare le dichiarazioni di eccedenza, assumono particolare rilievo, nel rispetto delle esigenze di tutela dei dirigenti, quelli diretti a rinvenire prioritariamente incarichi vacanti nelle altre strutture degli enti o agenzie o a favorire il collocamento fuori ruolo o in comando presso altre pubbliche amministrazioni o organismi pubblici internazionali ovvero, infine, a valutare la possibilità del ricorso alla risoluzione consensuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, tenuto conto che la disciplina del recesso di cui all'art. 41 richiede ulteriori approfondimenti, prendono atto della necessità di riesaminare la materia nella prossima tornata contrattuale (2006-2009) al fine di verificare l'esistenza di nuovi orientamenti giurisprudenziali eventualmente consolidatisi al riguardo e di rinvenire una soluzione concordata che sia rispettosa della tutela e delle garanzie dei dirigenti

pubblici, nonché della funzionalità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all'art. 62, le parti si danno atto che, con la locuzione "livello dirigenziale", hanno inteso riferirsi all'articolazione dei dirigenti in prima fascia o seconda fascia ai sensi dell'art. 23, comma 1 del d. lgs. n.165/2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti prendono atto dell'opportunità che siano previste idonee azioni positive al fine di contrastare la diffusione del fenomeno del mobbing.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

In relazione a quanto previsto in materia di norme disciplinari dei professionisti dall'art. 40, comma 2 del CCNL 16/2/1999, le parti si danno reciprocamente atto della esigenza di adeguare ed aggiornare le relative disposizioni, anche al fine di tener conto delle funzioni dei professionisti e delle specifiche condizioni di svolgimento della loro attività. In relazione a quanto sopra e tenuto conto della necessità di effettuare mirati approfondimenti sul tema, concordano sul rinvio ad apposita sessione negoziale, da avviare entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, della revisione ed aggiornamento della relativa disciplina, in coerenza con l'esigenza indicata.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

In relazione agli incrementi sui fondi della dirigenza di cui agli artt. 52 comma 5 e 59, comma 5, le parti chiariscono che, ai fini del calcolo del monte salari sui cui applicare le percentuali di incremento indicate, sono considerati anche, in quanto destinatari del presente contratto, gli incarichi dirigenziali conferiti a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni normative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riferimento all'art. 45, comma 2, le parti concordano nel ritenere che, ai fini del prolungamento della sospensione, l'ente o agenzia debba tenere in particolare conto l'eventuale intervento di una sentenza di assoluzione prima della pronuncia definitiva.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti concordano nel ritenere che, ai fini della liquidazione del trattamento di fine servizio comunque denominato, il dirigente transitato nei ruoli di altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico, corso-concorso, conferimento di incarico o per altre cause diverse dalla mobilità, ha diritto a far valere l'intera anzianità di servizio, previa riunione delle anzianità di servizio complessivamente riconosciute. Per le finalità anzidette, i trattamenti di fine servizio eventualmente corrisposti possono essere riversati dal dirigente all'ente di appartenenza, al lordo e maggiorati dell'interesse legale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti concordano nel ritenere che gli enti pubblici non economici, nel disciplinare la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati ai sensi dell'art. 6, comma 1 del CCNL 8/1/2003, utilizzino i criteri vigenti per l'Avvocatura dello Stato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N .13

Le parti riconfermano l'obiettivo, da conseguire nel prossimo rinnovo contrattuale relativo al quadriennio 2006-2009, della ricollocazione dei professionisti su due livelli retributivi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Le parti si danno reciprocamente atto della esigenza di procedere alla definizione di un testo unificato delle disposizioni relative ai professionisti, con particolare riferimento al personale dell'area medica, che consenta una raccolta sistematica delle disposizioni dei precedenti CCNL ad essi applicabili, con eventuale ricorso ad un gruppo di esperti.

ALLEGATO N. 1
SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art.1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

   a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

   b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

   c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

   d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno degli enti o agenzie a sostenere ogni dirigente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e

prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'ente o dell'agenzia a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli enti o le agenzie individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'ente o l'agenzia si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti e per i professionisti il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dirigente/il dirigente o il professionista potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti o dalle agenzie, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dirigente/al dirigente o al professionista oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dirigente/il dirigente o il professionista oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dirigente/il dirigente o il professionista oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con

l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'ente o l'agenzia, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'ente o l'agenzia nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'ente o l'agenzia nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli enti o le agenzie dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'ente o l'agenzia dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura degli enti o delle agenzie promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'ente o dell'agenzia promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'ente o l'agenzia e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'ANMI INAIL, **preso atto** dell'inadeguatezza del presente contratto che, anche contraddicendo l'atto di indirizzo del comitato di settore, non fornisce indispensabili chiarimenti in ordine allo status giuridico del personale medico dipendente degli enti previdenziali; **ritenuto** che la negoziazione non ha consentito un adeguato approfondimento omettendo di presentare l'articolato nel tavolo tecnico appositamente costituito, **appone** la propria firma in calce allo stesso al solo fine di tutelare i propri iscritti in sede di contrattazione decentrata e di ridurre al minimo i gravissimi disagi che ne potranno conseguire in sede di applicazione.
L'articolato contrattuale, infatti, non tiene in alcun conto l'evoluzione del ruolo degli enti previdenziali, e dell'INAIL in particolare, nell'integrazione con il Servizio Sanitario Nazionale relativamente alla prevenzione, reinserimento sociale ed erogazione di prestazioni di alto profilo sanitario per i lavoratori e i cittadini tutti.
L'ANMI si riserva di verificare in ogni sede la legittimità delle previsioni contrattuali ed eventualmente di percorrere ogni iniziativa politica e giudiziaria al fine di evitare che rappresentino un grave pregiudizio per gli interessi legittimi dei lavoratori degli enti.
Nello specifico l'ANMI INAIL contesta:

- la genericità e l'indeterminatezza dell'articolo 90 comma 2 laddove, nel richiamare le norme vigenti non ne fornisce alcuna indicazione;
- la contraddittorietà dell'art. 80, comma 3 nella parte in cui limita i contratti collettivi integrativi agli strumenti di contrattazione annuale e pluriennale pur riferendosi ad epoche storiche già ampiamente trascorse.

F.to
Alfredo Cristiano

DICHIARAZIONE A VERBALE

La RDB PI – FEMEPA, **preso atto** del testo liquidato dall'ARAN, per la parte attinente l'area medica, testo che peraltro non risulta congruo con quanto indicato dal comitato di settore, reputa del tutto inadeguato il contratto collettivo nazionale di lavoro ed i contenuti contrattuali e normativi in esso contenuti.

Reputa di difficile applicazione in sede di contrattazione di ente codesto CCNL privo di puntuali riferimenti allo status giuridico, al reclutamento, e agli ulteriori elementi qualificanti il percorso professionale dei medici, ritenendolo non completo ed inapplicabile alla realtà organizzativa e funzionale degli enti.

L'articolato contrattuale, infatti, non tiene in alcun conto l'evoluzione del ruolo dei medici all'interno degli enti previdenziali, nel riferimento al Servizio Sanitario Nazionale ed alle norme che hanno regolato, sinora, il percorso di carriera dei medici previdenziali.

Analoghe considerazioni vengono espresse per quanto attiene l'insufficiente articolato relativo alla sezione dei professionisti con specifico riferimento ai livelli ed ai relativi contingentamenti.

RDB PI, comunque, reputa di dover sottoscrivere il presente accordo al solo fine di partecipazione e tutela dei propri iscritti in sede di trattativa decentrata e nell'estensione di quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 14

F.to
Francesco Ammaturo
Massimo Briguori

CONFEDIR

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dirigenza Area VI
agenzie fiscali ed enti pubblici non economici

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR non sottoscrive il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti delle agenzie fiscali e degli enti pubblici non economici in quanto ritiene che la contrattazione non abbia risolto alcuni nodi fondamentali del rapporto di lavoro delle categorie dirigenziali interessate. Tale situazione è stata certamente determinata dalla non omogenea composizione dell'area contrattuale che la CONFEDIR evidenziò con una specifica nota a verbale in occasione dell'Accordo quadro sulla composizione delle aree contrattuali della dirigenza del 23 settembre 2004.

Tra gli aspetti di maggiore rilevanza, la CONFEDIR ritiene che:

- non sia stato risolto il problema della proroga dell'incarico dirigenziale alla sua naturale scadenza;
- si sia voluto normare, anziché eliminare, con l'art.62, una patologia della pubblica amministrazione, consentendo il doppio lavoro del dirigente a fronte di un irrisorio riconoscimento economico;
- la clausola di salvaguardia prevista dall'art.63 non configuri una tutela reale in quanto consente all'amministrazione di imporre una mobilità discrezionale e, quindi, pericolosa;
- la tutela del dirigente, nell'ipotesi di recesso prevista dall'art.41, sia insufficiente, come riconosciuto da una specifica dichiarazione congiunta;
- non sia stata chiarita l'autonomia anche organizzativa delle strutture professionali;
- si sarebbe dovuta attuare la ricollocazione dei Professionisti su due livelli come previsto anche dalla dichiarazione congiunta formulata nel precedente CCNL 8 gennaio 2003;
- si sarebbe dovuto superare il vincolo dei contingenti nell'organico dei livelli dei Professionisti che attualmente impedisce il naturale sviluppo della carriera e si sarebbe dovuta rivedere per intero la disciplina per il conferimento degli incarichi di coordinamento;
- il rapporto di lavoro dei medici debba essere raccordato con quello dei colleghi del SSN per diversi aspetti tra i quali, ad esempio, l'ECM;

La CONFEDIR, quindi, non sottoscrive il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Roma 1 agosto 2006

IL SEGRETARIO GENERALE
Roberto Confalonieri

06A07320

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA VI PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

In data 1 agosto 2006 alle ore 12.15 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente Cons. Raffaele Perna (f.to)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali		Confederazioni Sindacali
Epne	**CGIL FP** (f.to)...............................	**CGIL**......(f.to)..............................
Agenzie Fiscali	**CGIL FP**...(f.to)...........................	
Epne	**CISL FPS**...(f.to)...........................	**CISL**......(f.to)................................
Agenzie Fiscali	**CISL FPS**...(f.to)...........................	
Epne	**UIL PA**...(f.to)...............................	**UIL**......(f.to)....................................
Agenzie Fiscali	**UIL PA**...(f.to)...............................	
Epne	**CSA** ...(f.to).........................	**CISAL**......(f.to)......
Epne	**CIDA FENDEP**...(f.to).....................	**CIDA**......(f.to)...............................
Agenzie Fiscali	**CIDA/UNADIS** ...(f.to).....................	
Agenzie Fiscali	**CONFSAL-UNSA**...(f.to)..	**CONFSAL**.........(f.to).........................
Epne	**RDB PI**...(f.to)............	**RDB CUB**......(f.to).
Epne	**ANMI INAIL**...(f.to).......................	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale dirigente dell'Area VI per il biennio economico 2004-2005

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005 RELATIVO ALL'AREA VI DELLA DIRIGENZA

INDICE

Art. 1
Campo di applicazione, durata e decorrenza del presente CCNL

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, appartenente all'Area VI della dirigenza di cui all'art. 2, sesto alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 23 settembre 2004 per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza, dipendente dagli enti e dalle agenzie dei comparti agenzie fiscali ed enti pubblici non economici. L'ambito contrattuale comprende anche, secondo quanto stabilito dall'art. 3, comma 1 del predetto CCNQ, i professionisti degli enti pubblici non economici, i quali sono collocati, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, in apposita separata Sezione del presente CCNL.

2. Il presente contratto si articola in due parti: la parte prima contiene le disposizioni applicabili ai dirigenti dell'Area VI; la parte seconda - identificata come "sezione separata" ai sensi dell'art. 3, comma 1 del CCNQ 23 settembre 2004 - contiene le disposizioni applicabili ai soli professionisti degli enti pubblici non economici.

3. Il presente contratto si riferisce al periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

4. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

PARTE I
DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA

Art. 2
Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 50 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 nella misura annua lorda di € 48.989,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

   - dal 1/1/2004: di € 69,00;
   - dal 1/1/2005: di € 111,00.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1/1/2005 è rideterminato in € 51.329,04 per 13 mensilità.

3. Ai fini della completa applicazione dell'art. 48, comma 3 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, la retribuzione di posizione parte fissa ivi definita è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

   - dal 1/1/2004: in € 32.336,69;
   - dal 1/1/2005: in € 33.633,40.

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale, negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.

Art. 3
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 2 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 4
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Il fondo di cui all'art. 52 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai dirigenti di prima fascia:

   - 1,36% a decorrere dal 01/01/2004;
   - ulteriore 1,41% a decorrere dal 01/01/2005;
   - ulteriore 0,89% a decorrere dal 31/12/2005.

2. Le risorse di cui al primo e secondo alinea del comma 1, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 2, comma 3.

Art. 5
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi dell'art. 53 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, nella misura annua lorda di € 38.296,98, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

   - dal 1/1/2004: di € 60,00;

   - dal 1/1/2005: di € 81,00.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2005 è rideterminato in € 40.129,98 per 13 mensilità.

3. Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione-parte fissa, definita ai sensi dell'art. 53 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 nella misura annua lorda di € 10.339,77, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

   - dal 1/1/2004: in € 10.859,77;

   - dal 1/1/2005: in € 11.262,77.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti, nella misura in godimento.

5. Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale, nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio.

6. In relazione all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di

dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 2 e 4.

Art. 6
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 5 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale, è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 7
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Per gli enti pubblici non economici, il fondo di cui all'art. 59 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi

percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 1,06% a decorrere dal 01/01/2004;
- ulteriore 1,15% a decorrere dal 01/01/2005;
- ulteriore 0,88% a decorrere dal 31/12/2005.

2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa di cui all'art. 5, comma 3 e, per la parte residuale, al finanziamento della retribuzione di posizione parte variabile, secondo i criteri e le modalità di cui agli artt. 55 e 56 del CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, nonché della retribuzione di risultato secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 58 dello stesso CCNL.

3. Per le agenzie fiscali, il fondo di cui all'art. 59 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 0,74% a decorrere dal 01/01/2004;
- ulteriore 0,83% a decorrere dal 01/01/2005;
- ulteriore 0,89% a decorrere dal 31/12/2005.

4. Le risorse di cui al primo e secondo alinea del comma 3, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 5, comma 3.

Art. 8
Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. Gli enti o agenzie determinano - articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui all'art. 55 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

2. In ciascun ente o agenzia, l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

   a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;

   b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.262,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 5, comma 3 a un massimo di € 44.832,47.

Art. 9
Clausola speciale

1. Per i dirigenti delle agenzie fiscali, a decorrere dal 31/12/2005 il valore economico del buono pasto di cui all'art. 2 dell'accordo di cui all'art. 77 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 (relativo all'attribuzione di buoni pasto al personale con qualifica di dirigente dipendente dalle amministrazioni del comparto dei Ministeri sottoscritto l'8 aprile 1997) è rideterminato in € 7,00.

PARTE II
DISPOSIZIONI PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Art. 10
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'area dei professionisti e nell'area medica, come stabiliti rispettivamente dall'art. 102 e dall'art. 108 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella B.

Art. 11
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 10 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 10 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Si conferma quanto previsto dall'art. 98, comma 3 e dall'art. 104, comma 3 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

Art. 12
Fondo dell'area dei professionisti

1. Il Fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 101 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo all'area dei professionisti:

   - 0,95% a decorrere dal 01/01/2004;

   - ulteriore 0,80% a decorrere dal 01/01/2005.

2. Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale di cui all'art. 101, comma 5 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono incrementate, a decorrere dall'1/1/2004, di un importo annuo lordo pari a € 703,30.

Art. 13
Rideterminazione dei contingenti relativi ai livelli differenziati di professionalità

1. I contingenti di cui all'art. 17, comma 1 del CCNL 10/7/1997, relativi ai livelli di professionalità, sono così rideterminati, con oneri a carico del presente CCNL:

   a) livello base: 10%;

   b) primo livello differenziato: 50%;

   c) secondo livello differenziato: 40%.

2. La ridefinizione dei contingenti dei livelli di professionalità, contrattualmente finanziata, implica lo svolgimento delle procedure di cui all'art. 85, comma 4 del CCNL per il quadriennio normativo

2002-2005 e biennio economico 2002-2003 per il conferimento di tutte le posizioni attribuibili nel primo e nel secondo livello.

3. In relazione a quanto previsto al comma 2, gli enti definiscono i criteri e le procedure di cui all'art. 85, comma 4 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL. Qualora non vi provvedano nel termine indicato, in sede di prima applicazione del presente CCNL, le selezioni sono effettuate utilizzando i soli criteri di cui all'art. 85, comma 5, lett. a) e comma 6, lett. a) e b) del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

4. In sede di prima attuazione delle procedure di cui al comma 3, gli enti – con decorrenza 31/12/2005 e a valere dall'1/1/2006 - attribuiscono i nuovi livelli entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL, previo espletamento delle relative procedure.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 17 del CCNL 10/7/1997, che viene pertanto disapplicato.

Art. 14
Fondo dell'area medica

1. Il Fondo dell'area medica di cui all'art. 107 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo all'area medica:
   - 0,95% a decorrere dal 01/01/2004;
   - ulteriore 0,93% a decorrere dal 01/01/2005;
   - ulteriore 0,89% a decorrere dal 31/12/2005.

2. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici – nei valori di cui all'art. 107, comma 3 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 - corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono incrementate, a decorrere dall'1/1/2004, di un importo annuo lordo per dodici mensilità pari a € 649,20.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2004	dal 1 gennaio 2005
MEDICA	II livello - tempo pieno	63,80	92,60
	I livello - tempo pieno	50,50	73,30
	II livello - tempo definito	47,80	69,30
	I livello - tempo definito	36,20	52,50
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	66,60	96,70
	I livello differenziato	56,70	80,80
	Livello base	44,50	63,50

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2004	dal 1 gennaio 2005
MEDICA	II livello - tempo pieno	37.207,21	38.318,41
	I livello - tempo pieno	29.460,88	30.340,48
	II livello - tempo definito	27.862,08	28.693,68
	I livello - tempo definito	21.090,40	21.720,40
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	37.945,42	39.105,82
	I livello differenziato	31.742,86	32.712,46
	Livello base	24.945,27	25.707,27

06A07319

AUGUSTA IANNINI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G603142/1) Roma, 2006 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2006 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 219,04)	- annuale	€ **400,00**
	(di cui spese di spedizione € 109,52)	- semestrale	€ **220,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 108,57)	- annuale	€ **285,00**
	(di cui spese di spedizione € 54,28)	- semestrale	€ **155,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 344,93)	- annuale	€ **780,00**
	(di cui spese di spedizione € 172,46)	- semestrale	€ **412,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 234,45)	- annuale	€ **652,00**
	(di cui spese di spedizione € 117,22)	- semestrale	€ **342,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € **80,00** *il versamento relativo al tipo di abbonamento alla* Gazzetta Ufficiale - *parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2005.*

BOLLETTINO DELLE ESTRAZIONI

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **88,00**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II (inserzioni)

Abbonamento annuo	*(di cui spese di spedizione € 120,00)*		€ **320,00**
Abbonamento semestrale	*(di cui spese di spedizione € 60,00)*		€ **185,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione)		€ 1,00	

I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni		€ **180,00**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

Restano confermati gli sconti in uso applicati ai soli costi di abbonamento

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.